

Sich verändernde Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf die Qualität in der Pflege aus Sicht einer Pflegeeinrichtung

(Einschätzung zur Umsetzung des § 113c SGB XI und deren Auswirkung)

"Best Practice"

**ASB Gesellschaft für soziale Einrichtungen mbH
Seniorenhaus „Am Fontaneplatz“, Neuruppin**

Jörg van Riesen, Einrichtungsleitung

19. Mai 2025

Qualität in der Pflege (beispielsweise messbar an):

- Bewohnerzufriedenheit
- Angehörigenzufriedenheit
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Zufriedenheit Dritter (Ärzte etc.)

Wichtigste einzuhaltende Rahmenbedingungen:

- gesetzliche Vorgaben
- **Wirtschaftlichkeit!!!**

VIELE Fragen:

Wie erhöhe ich die Bewohnerzufriedenheit?

Wie erhöhe ich die Angehörigenzufriedenheit?

Wie erhöhe ich die Mitarbeiterzufriedenheit?

Wie erhöhe ich die Zufriedenheit Dritter (Ärzte, Therapeuten, ...)?

Wie halte ich gleichzeitig die wichtigsten Rahmenbedingungen ein?
(gesetzliche Vorgaben, Wirtschaftlichkeit)

EINE Antwort:

Mehr (qualifiziertes) Personal, **welches sicher refinanziert wird!**

=

Anwendung des § 113c SGB XI

Neue Möglichkeiten im Personaleinsatz → § 113c SGB XI (Absatz 1)

→ bundeseinheitliche Personalbemessung im „Qualifikationsmix“
mit drei unterschiedlichen Qualitätsniveaus (QN):

**Ziffer 1: Hilfskraftpersonal
(< QN3)**

**Ziffer 2: Pflegehelfer/-assistenten (mindestens 1-jährige Ausbildung)
(= QN3)**

**Ziffer 3: Fachkraftpersonal
(> QN3)**

Neue Möglichkeiten im Personaleinsatz → § 113c SGB XI (Absatz 2)

➔ Einsatz von Mehrpersonal, wenn „... die Pflegeeinrichtung sachliche Gründe... darlegen kann. Als sachlicher Grund... gilt unter anderem die **Vereinbarung einer personellen Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal**, das auf Grundlage eines entsprechenden betrieblichen Konzepts ganz oder teilweise in Personalpools oder **im Rahmen vergleichbarer betrieblicher Ausfallkonzepte** tätig ist, mit denen die **vertragliche vereinbarte Personalausstattung bei kurzfristigen Personalausfällen oder vorübergehend nicht besetzbaren Stellen sichergestellt wird...**“

Neue Möglichkeiten im Personaleinsatz → § 113c SGB XI (Absatz 3)

→ „Finanziert werden können zudem Ausbildungsaufwendungen, soweit diese Aufwendungen nicht von anderer Stelle finanziert werden.“

→ Interessant für die Ausbildung von Personal in QN3(?)

Neue Möglichkeiten im Personaleinsatz → § 113c SGB XI (Absatz 5)

➔ „Abweichend von § 75 Absatz 3 Satz 1 sind in den Rahmenverträgen nach § 75 Absatz 1 ab dem 1. Juli 2023 für die vollstationäre Pflege... insbesondere zu regeln:

1. ...

2. **besondere Personalbedarfe beispielsweise für die Pflegedienstleitung, für Qualitätsbeauftragte oder für die Praxisanleitung, die zusätzlich zur personellen Ausstattung nach Absatz 1 vereinbart werden können...**“

➔ Interessant z.B. für die **Ausbildung von Personal in QN3.**

Seniorenhaus „Am Fontaneplatz“, Neuruppin ("Best Practice")

- 01.01.2024** → Vergütungsvereinbarung für Mehrpersonal gem. § 113c Abs. 2 (betriebliches Ausfallkonzept)
- 01.01.2025** → Vergütungsvereinbarung gem. § 113c Abs. 1 (Personalmix über alle QN in maximaler Höhe)
- 01.01.2025** → Vergütungsvereinbarung gem. § 113c Abs. 5
- zusätzliche Praxisanleitung für QN3-Ausbildung
 - zusätzliche Hauptamtliche Praxiskoordinatorin aufgrund des immensen Ausbildungsaufwands in der PFK-Ausbildung mit > 20 Auszubildenden mit fast ausschließlich Migrationshintergrund

Positive Aspekte der Umsetzung des § 113c SGB XI im direkten Bezug auf den Personaleinsatz:

- ➔ weniger Personalengpässe (gesunkener Krankenstand)
- ➔ einfachere/flexiblere Dienst- und Urlaubsplanung
- ➔ mehr Freiraum für Fortbildungen
- ➔ insbesondere mehr Zeit der PFK für die originären Fachkraftaufgaben (Beratung, Gestaltung des Pflegeprozesses, etc.)
- ➔ kompetenz- und qualifikationsorientierter Personaleinsatz

Negative Aspekte der Umsetzung des § 113c SGB XI im direkten Bezug auf den Personaleinsatz:

- Enorm steigender EEE (Einrichtungseinheitlicher Eigenanteil)
- Refinanzierung der durch den immens erhöhten Personalaufwand bedingten Mehrkosten geht fast ausschließlich zu Lasten der Bewohner (bzw. der Sozialhilfeträger)
- umfängliche Umsetzung der durch den § 113c gegebenen Möglichkeiten schwierig bis unmöglich, da Personal meist nicht akquirierbar (ohne Nachweis von Personal vielleicht gar nicht verhandelbar?)

Hintergrundinfo

Brandenburg: → seit Ende des letzten Jahrhunderts
Abschluss von Vergütungsvereinbarungen
in der stationären Pflege auf Basis einer
Nettojahresarbeitszeit (NJAZ)
i.H.v. 99.227 Minuten

→ NJAZ = 1.654 h (bei einer 40 h-Woche)

§ 113c SGB XI: → NJAZ = 1.560 h (bei einer 40 h-Woche)

Vielen Dank

für Ihre Aufmerksamkeit!

Bei Fragen → fragen